

prof. PŚ, dr hab. Małgorzata Dobrowolska
Politechnika Śląska w Gliwicach

Recenzja
rozprawy doktorskiej mgr Grzegorza Kowalskiego, pt. *Rola działań outplacementowych we wzmacnianiu zaradności i percepcji własnej zatrudnialności w grupie pracowników przemysłu energetycznego w czasie transformacji.*

Promotor: dr hab. Katarzyna Ślebarska, prof. UŚ
Wydział Nauk Społecznych, Uniwersytet Śląski

Recenzja przygotowana w związku z uchwałą Rady Naukowej Instytutu Psychologii Wydziału Nauk Społecznych nr 02/10/2024 z dn. 22 października 2024, informującej o wyborze mojej osoby na recenzenta rozprawy doktorskiej Pana mgr Grzegorza Kowalskiego w postępowaniu o nadanie stopnia doktora w dziedzinie nauk społecznych, w dyscyplinie psychologia.

Niniejsza ocena jest sporządzona zgodnie z wymogami ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. 2021 poz. 478 z późn. zm.).

Recenzja rozprawy doktorskiej została wykonana według następujących kryteriów analizy:

- a. układ pracy, struktura podziału treści i spełnienie wymogów formalnych,
- b. uzasadnienie wyboru problematyki badawczej,
- c. ocena zawartości merytorycznej i wartości naukowej,
- d. przeprowadzone badania własne
- e. dobór i wykorzystanie źródeł naukowych
- f. implikacje praktyczne i wskazanie kierunków dalszych badań

Ad. A.

Przedstawiona do recenzji rozprawa doktorska pt.: „*Rola działań outplacementowych we wzmacnianiu zaradności i percepcji własnej zatrudnialności w grupie pracowników przemysłu energetycznego w czasie transformacji*” mgr Grzegorza Kowalskiego składa się z ośmiu rozdziałów podzielonych tematycznie, których tytuły w sposób czytelny oddają intencję poszczególnych części w relacji do całości dysertacji.

Praca doktorska liczy 191 stron z aneksami. Struktura pracy jest logiczna i spójna, nie budzi żadnych zastrzeżeń. W rozprawie doktorskiej poprawnie opisane są rysunki, tabele, wykresy i schematy, ich wykazy dołączono w spisach końcowych. Język i styl rozprawy bez zastrzeżeń.

W rozprawie doktorskiej brakuje streszczenia, co nie stanowi błędu, ale jest dobrą praktyką przyjętą w tego typu opracowaniach.

Zrozumiały język i wartość merytoryczna stanowią cenną wartość dla czytelnika. Warto podkreślić, że Doktorant w swej staranności, korzysta z zabiegu wprowadzania tłumaczonych na język polski pojęć, z pozostawieniem oryginalnych terminów przywoływanych teorii wraz z bieżącym ich komentowaniem, co szczególnie sobie cenię, gdyż prowadzony wywód jest wówczas zbudowany w sposób logiczny i pozwala czytelnikowi na dokonywanie bieżących odniesień do oryginalnych opracowań.

Walorem opiniowanej pracy jest biegle opanowanie zasad pisarstwa naukowego i posługiwania się w pełni profesjonalnym i klarownym językiem, co w mojej ocenie, kwalifikuje pracę do udostępnienia pracy szerokiemu gronu odbiorców. Stanowi to wartość dodaną w procesie upowszechniania wyników badań i prowadzonych prac naukowych przez doktorantów.

Doktorant w przedstawionej mi do zaopiniowania rozprawie skupia uwagę na skuteczności programu outplacementowego opartego na szkoleniach dedykowanych pracownikom, w celu wzmocnienia ich pozycji na rynku pracy poprzez zwiększenie poziomu postrzeganej zatrudnialności, starannie odnosi się do literatury przedmiotu, dbając zarówno o rzetelność naukową, jak i implikacyjną wartość przedstawionego materiału.

Doktorant zadbał również o poprawność gramatyczną i stylistyczną całości.

Doktorant właściwie rozplanował część wprowadzającą, tło teoretyczne, przegląd dotychczasowych badań i dyskusję wyników, zachowując przy tym odpowiednie proporcje. Zagadnienia składające się na poszczególne rozdziały, zostały wybrane na podstawie literatury przedmiotu, dotychczas przeprowadzonych badań oraz przeglądu badań w kraju i za granicą.

Dyskusja wyników i prezentacja rezultatów nawiązują do ciekawych implikacji praktycznych. Owe implikacje praktyczne stanowią jednocześnie klamrę dla wprowadzenia i analizy literatury przedmiotu. Doktorant trafnie wydzielił poszczególne części podsumowania swojej pracy, watki odnoszące się do rozwoju teorii dyscypliny, implikacje praktyczne, wkład do praktyki zarządzania zasobami ludzkimi i psychologii organizacji oraz wskazał ograniczenia i kierunki dalszych badań.

Dyskusja wyników jest przeprowadzona w oparciu o zgromadzone dane. Doktorant adekwatnie opisuje problem, korzystając z odwołania do literatury przedmiotu związanej z szeroko rozumianym wzmocnieniem zaradności i percepcji własnej zatrudnialności, wykorzystując zarówno publikacje należące do tzw. kluczowych pozycji dyscypliny psychologia, jak i źródła naukowe z obszaru innych, pokrewnych dyscyplin, prowadzących analizy dotyczące działań outplacementowych oraz transformacji energetycznej.

Doktorant korzysta nie tylko z aktualnej i uznanej literatury przedmiotu, ale również podręczników, dokumentów tematycznych, raportów dotyczących transformacji energetycznej oraz co szczególnie cenne - doświadczeń własnych, co czyni całość rzetelnym i wiarygodnym opracowaniem.

W mojej opinii - do czego nawiążę również w dalszej części rozprawy - zabrakło jednak odniesienia do poniższych kwestii:

1. Tożsamości społecznej i zawodowej Ślązaków, mającej kluczowe znaczenie dla wszelkich oddziaływań pracowniczych, związanych z procesem transformacji energetycznej, zmian tzw. czarnej energetyki (węglowej/górnictwa) w zieloną. Śląsk stanowi najbardziej industrialny region Polski, stąd charakterystyka pracowników przemysłu energetycznego, w kontekście wyboru tematu rozprawy doktorskiej, osadzonej w owym kontekście procesu transformacji energetycznej, polegającym na przejściu z paliw kopalnianych na odnawialne źródła energii, jest niezwykle istotna; tym bardziej, że w psychologii pracy i organizacji powstało wiele opracowań, dotyczących specyfiki funkcjonowania grupy pracowników przemysłu energetycznego, nie wspominając o ilości i bogactwie testowanych programów outplacementowych właśnie wśród tych grup docelowych i dokładnie w tym regionie kraju (dotyczy to analiz prowadzonych w rozdziale 1.1.)
2. Różnorodności przytoczonych raportów i opracowań dotyczących procesu „zielonego ładu”, idei „sprawiedliwej transformacji dla Śląska”, kluczowych dokumentów, pojęć - tła teoretycznego i empirycznego, istotnego dla kontekstu, w którym osadzona jest rozprawa doktorska. Opis ten byłby o tyle ważny, że porządkuje rozumnie dwóch kluczowych transformacji – cyfrowej i energetycznej i ich konsekwencji dla zmian na rynku pracy, w szczególności w odniesieniu do kompetencji techniczno-technologicznych (kluczowych dla transformacji energetycznej) i cyfrowych (kluczowych dla transformacji cyfrowej), psychospołecznych (tzw. miękkich, do których odwołuje się Doktorant), które z kolei związane są z samą specyfiką postępu technologicznego w obu w/w transformacjach (dotyczy rozdziału 1, 2 i 3).
3. Omówienia tzw. kompetencji przyszłości/umiejętności przyszłości zarówno w odwołaniach w części teoretycznej, jak i empirycznej rozprawy, tym bardziej, że Doktorant odnosi się do zaproponowanych autorskich szkoleń skierowanych na wzmocnienie kompetencji/ umiejętności IT oraz do tzw. kompetencji miękkich, bez wyjaśnienia zasad ich wyboru, przeglądu literatury o kluczowych kompetencjach na rynku pracy, czy kompetencjach przyszłości, z czego wynika nieadekwatne używanie terminów, które nie stanowią synonimów. Jak dla przykładu kompetencje cyfrowe zamiennie

używane z kompetencjami twardymi, czy kompetencje cyfrowe z kompetencjami technicznymi, co może powodować pewne nieporozumienia (dotyczy to wszystkich rozdziałów pracy doktorskiej).

4. Analizy uzyskanych wyników badań w odniesieniu do różnic pokoleniowych, w szczególności, że średnia wielu osób badanych to 43 lata, co ma znaczenie dla kontekstu kompetencji IT, które wybrał Doktorant jako bazowe w transformacji energetycznej (dotyczy rozdziału 8).

Reasumując, pomimo wskazanych w pkt. 1-4 uwag, układ pracy, strukturę podziału treści i spełnienie wymogów formalnych oceniam pozytywnie.

Ad. B.

Przedstawiana do recenzji dysertacja jest poświęcona ważnym i aktualnym problemom funkcjonowania pracowników w obliczu dwóch kluczowych transformacji – cyfrowej i energetycznej. Ówczesny przemysł energetyczny, doświadcza wręcz rewolucyjnych zmian strukturalnych, co ma swoje konsekwencje dla pracowników i liderów tej branży. Mamy do czynienia z zupełnie nowymi pracami – zawodami, karierami czy relokacją pracowników i w ogóle drastyczną redukcją czynnika ludzkiego w tradycyjnym przemyśle. Redukcja owych etatów tradycyjnego przemysłu jest związana z potrzebą przeprowadzenia adekwatnych dla obu transformacji – energetycznej i cyfrowej, programów outplacementowych, kluczowych dla adekwatnych strategii zarządzania zasobami ludzkimi, jak również oddziaływań psychologicznych, wspierających osoby przechodzące przez proces restrukturyzacji przemysłu. Rozumienie konsekwencji postępu technologicznego dla wymiaru społecznego jest kluczowe dla projektowania owych programów outplacementowych i dobru szkoleń w procesie przekwalifikowania pracowników adekwatnie do potrzeb rynku. Celowo wielokrotnie używam słowo „adekwatnie”, bowiem tego mi najbardziej zabrakło w pracy doktorskiej. Adekwatne szkolenia dla transformacji cyfrowej bazują na cyfryzacji i dotyczą kluczowych filarów transformacji cyfrowej: robotyzacji, automatyzacji, technologii przyrostowych, wirtualnej i poszerzonej rzeczywistości, przetwarzania dużych zbiorów danych, tzw. chmury obliczeniowej, symulacji i wizualizacji procesów, integracji systemów, przemysłowego Internetu rzeczy. Jest to o tyle ważne, że to właśnie w transformacji cyfrowej podkreśla się znaczenie kompetencji cyfrowych. Natomiast dla transformacji energetycznej bardziej charakterystyczne są kwalifikacje techniczno-technologiczne, oparte na pracach związanych z odnawialnymi źródłami energii, szeroko pojętą energetyką zieloną, czyli zmianą sposobu produkcji i wykorzystania energii w celu przystosowania się do zrównoważonego rozwoju, gdzie zamiast węgla, gazu, ropy naftowej, kluczowe znaczenie mają odnawialne źródła energii społecznej, wiatrowej, geotermalnej i w konsekwencji kwalifikacje oraz kompetencje związane właśnie z w/w zmianami, tj.

prace i zawody związane z fotowoltaiką, farmami off-site, magazynami energii, farmami wiatrowymi, energią wodorową, atomową, elektryczną. Rozumienie różnic wskazanych dwóch kluczowych transformacji jest bardzo ważne, w szczególności przy planowaniu adekwatnych programów outplacementowych, których integralną częścią są szkolenia pracownicze oraz w ogóle wszelkich oddziaływań psychologicznych.

Szkolenia cyfrowe zatem, w mojej opinii, będą bardziej adekwatne dla transformacji cyfrowej aniżeli energetycznej. A kompetencje miękkie bardziej związane z modelami kompetencji przyszłości – jak interdyscyplinarność, czy elastyczność lub zgodne z wybranym modelem, jak dla przykładu najpopularniejszy i najprostszy model 4K, gdzie wyróżniono cztery bazowe kompetencje miękkie – kreatywność, krytyczne myślenie, kooperacja i komunikacja. W tym miejscu nie będę, co oczywiste, dokonywać przeglądu literatury, chciałbym jedynie zasygnalizować, że nie do końca można odnaleźć w zaproponowanych i opisanych w dysertacji szkoleniach jednoznaczne odniesienie do wybranego przez Doktoranta podejścia teoretycznego w tej kwestii. Synteza bogatej literatury przedmiotu i dotychczasowych badań na ten temat byłaby wskazana dla Doktoranta w przyszłości, w celu uporządkowania również tych zagadnień.

Jakkolwiek, w pełni przekonujące jest uzasadnienie wyboru problematyki rozprawy doktorskiej z uwagi na wykonany przez Doktoranta przegląd teoretyczny i dotychczasowych badań dotyczący roli działań outplacementowych we wzmacnianiu zaradności i percepcji własnej zatrudnialności, wskazujący na lukę w wiedzy na ten temat w grupie pracowników przemysłu energetycznego w czasie transformacji.

W pełni zasadny jest wybór problematyki rozprawy doktorskiej, w której podejmuje się próbę rozszerzenia wiedzy na temat zjawiska outplacementu, wprowadzenia nowych elementów do literatury światowej w opisie rozumienia działań outplacementowych oraz identyfikacji najlepszych praktyk w zakresie wsparcia pracowników elektrowni w procesie transformacji branży energetycznej. Doktorant wyraża nadzieję, że wyniki badań przyczynią się do rozwoju skutecznych strategii zarządzania zasobami ludzkimi i wsparcia pracowników także w innych organizacjach, które stoją przed podobnymi wyzwaniem, związanymi z restrukturyzacją. Podkreśla, w mojej ocenie słusznie, że wyniki mogą być wykorzystane w polityce organizacji, gdzie uczenie się związane z pracą, stymuluje rotację ze względu na zwiększenie postrzeganej zatrudnialności.

Reasumując oceniam pozytywnie wybór problematyki rozprawy doktorskiej zarówno w kontekście wynikających z niej implikacji praktycznych dla praktyki psychologii pracy i organizacji oraz praktyki zarządczej.

Ad. C.

Część teoretyczną dysertacji również oceniam pozytywnie. Doktorant zachował interdyscyplinarną naturę outplacementu. Bardzo starannie ukazał rozbieżności w sposobach teoretycznego i empirycznego ujmowania tego zjawiska. Recenzowana dysertacja jest udaną próbą wskazania różnorodności przedmiotu rozważań. Doktorant prezentuje poszczególne zagadnienia, stopniowo wdrażając czytelnika w wynikające z siebie na wzajem kwestie, poddawane bardzo wnikliwej analizie.

W mojej ocenie zabrakło jednak nawiązania do takich zagadnień jak: 1. Kompetencji przyszłości w kontekście opisywanego postępu technologicznego i transformacji energetycznej; 2. Uwzględnia specyfiki funkcjonowania grupy pracowników przemysłu energetycznego i 3. Odniesienia do jakże dyskutowanego dziś procesu transformacji energetycznej w kontekście alternatywy dla kopalnianej energetyki, m.in. nowych lub/i alternatywnych zawodów (dalej w branży energetycznej ale przy bardzo nowoczesnych technologiach dedykowanych energetyce), opisanych w wielu powstałych do tej pory raportach, chociażby podstawowych jednostek rynku pracy, jak Wojewódzki Urząd Pracy. Ten teoretyczny opis byłby, w mojej ocenie, dobrym uzupełnieniem rozdziału 1, 2 i 3.

Doktorant w rozdziałach 4 i 5 dotyczących proaktywnego radzenia sobie w obliczu zagrożenia utraty pracy oraz zatrudnialności, wyjaśnień związanych ze społeczno-poznawczym modelem zarządzania własną karierą w odniesieniu do zachowań ukierunkowanych na szukanie pracy, ujmuje wszystkie wymienione zagadnienia holistycznie i wielowymiarowo, co jest walorem przedstawionej mi do recenzji pracy.

Wybór próby badawczej w kontekście przywołanych przemian społeczno-gospodarczych oraz rozwojowych w pełni uzasadniony.

Doktorant poddał rzetelnej analizie, zgodnie ze strukturą spisu treści następujące zagadnienia. W rozdziale pierwszym opisuje istotę transformacji sektora energetyki w ujęciu problemu społecznego, z uwzględnieniem społeczno-gospodarczych konsekwencji transformacji. W rozdziale drugim skoncentrował się na działaniach outplacementowych w obliczu zachodzących zmian wraz z prezentacją przeglądu programów outplacementowych. Rozdział trzeci stanowi kontynuację wyodrębnionych zagadnień na temat outplacementu jako narzędzia zarządzania zasobami ludzkimi i karierą, w tym rolę przekonania o własnej skuteczności w kształtowaniu kariery, a także poczucie własnej skuteczności, w tym m.in. koncepcje, zastosowania, wpływu na zachowania w środowisku zawodowym. Rozdział czwarty Doktorant zadedykował proaktywnemu radzeniu sobie w obliczu zagrożenia utratą pracy, a ostatni rozdział części teoretycznej – piąty, problematyce zatrudnialności, wymiarom, determinantom i znaczeniu zatrudnialności we współczesnej psychologii pracy i organizacji.

Do pozostałych rozdziałów rozprawy doktorskiej odnoszę się w części dotyczącej oceny badań i sposobu ich prowadzenia, zgodnie z przyjętą w recenzji strukturą kryteriów oceny.

Walorem rozprawy jest bogata analiza literatury definiującej problem działań outplacementowych we wzmacnianiu zaradności i percepcji własnej zatrudnialności, zarówno w dyskusji jak i syntezie całości teoretycznego wywodu. Widocznym brakiem jest jednak opis doboru literatury do syntezy, którego nie zidentyfikowałam w pracy doktorskiej, wyjaśniający czy komentujący pominięcie pozycji literaturowych autorów, mających znaczące osiągnięcia w psychologii pracy i organizacji, jak np. A Bańka w opracowaniach i narzędziach badawczych, dotyczących proaktywności.

Na koniec tej części recenzji, należy docenić umiejętności Doktoranta przygotowywania syntezy tła teoretycznego w postaci czytelnych tabel czy graficznego ujęcia omawianych problemów. Szczególnie cenne jest owe agregowanie danych w formie tabelarycznej, rycin.

Ad. D.

Również część empiryczną oceniam pozytywnie. Podjęta próba odpowiedzi na pytania badawcze, udana. Praca doktorska mieści się w obszarze dyscypliny psychologia, a postawiony problem badawczy wskazany przez Doktoranta został określony prawidłowo.

Cześć empiryczną rozprawy zaczyna szósty rozdział, w którym Doktorant opisuje metodykę przeprowadzonych badań, w tym podstawowe pojęcia, założenia i procedurę badawczą. Poprawnie zadaje pytania badawcze, konstruuje hipotezy, wskazuje metody i narzędzia badawcze, opisuje dobór próby badawczej. W siódmym rozdziale, również empirycznym, prezentuje wyniki badań własnych, w tym statystyki opisowe i zależności między zmiennymi. Kończy rozdział weryfikacją hipotez badawczych i podsumowaniem wyników. W rozdziale ósmym przedstawia interpretację uzyskanych wyników, ograniczenia i kierunki dalszych badań, wskazuje praktyczne implikacje dla uzyskanych wyników, a także wdrożenia.

Przedstawione w pracy badanie własne uwzględnia podejście do problematyki outplacementu, skupiając się na ujęciu długoterminowym oraz proaktywnym, a także na jego roli w podnoszeniu poziomu zatrudnialności wśród osób zatrudnionych w sektorze energetycznym.

W rozprawie doktorskiej prawidłowo przyjęto metodykę badań, poprawnie wybrano narzędzia badawcze, zgodnie z założeniami i przedmiotem badań.

Doktorant sformułował 8 pytań badawczych. Pierwsze cztery dotyczyły bezpośrednich relacji między uczestnictwem w programie szkoleniowym o charakterze outplacementowym, proaktywnym radzeniem sobie, poczuciem własnej skuteczności oraz percepcją własnej zatrudnialności, oczekiwaniami dotyczącymi

wyniku. Kolejne trzy pytania wskazywały na potrzebę zbadania zależności między proaktywnym radzeniem sobie, a zmiennymi: poczucie własnej skuteczności, oczekiwania dotyczące wyniku, postrzegana własna zatrudnialność. Ostatnie pytanie dotyczyło zależności pomiędzy poczuciem własnej skuteczności a postrzeganą własną zatrudnialnością.

Głównym celem badawczym Doktoranta było sprawdzenia założeń społeczno-poznawczej teorii kariery w odniesieniu do zaproponowanego modelu zarządzania własną karierą w sytuacji zagrożenia utratą pracy. Analizie poddano wynik podejmowanych przez jednostkę działań tj. poziom postrzeganej zatrudnialność zarówno na wewnętrznym jak i zewnętrznym rynku pracy. Analizie poddano również rolę czynników psychospołecznych, jak przekonanie o własnej skuteczności, oczekiwania dotyczące wyniku, proaktywne radzenie sobie oraz wsparcie społeczne w percepcji własnej zatrudnialności.

W mojej ocenie, w części empirycznej pracy, zabrakło:

1. Analizy uzyskanych wyników badań w odniesieniu do różnic pokoleniowych, w szczególności, że średnia wielu osób badanych to 43 lata, co ma znaczenie dla kontekstu kompetencji IT, które wybrał Doktorant jako bazowe w transformacji energetycznej
2. Uzasadnienia dla wyboru tematyki szkoleń, które w mojej ocenie, są bardziej adekwatne dla transformacji cyfrowej aniżeli energetycznej – np. szkolenia IT. W przypadku szkoleń umiejętności miękkich, mimo iż Doktorant deklaruje, że dotyczą kompetencji przyszłości z samej nazwy, nie wynikają z żadnych znanych mi modeli kompetencji przyszłości, wręcz przeciwnie, dotyczą znanych od lat, stosowanych w tradycyjnym przemyśle tematów szkoleń liderów i pracowników. Analizując zakresy tematyczne wskazanej przez Doktoranta agendy szkoleń, czy ich zakresu, w wielu punktach odnajduję ową nieadekwatność, jak dla przykładu: szkolenie pt.: *„zarządzanie emocjami w zmianie” vs. kontakt z własną wartością lub szkolenie pt.: „budowanie motywacji i zaangażowania” vs. proces rekrutacji i selekcji, rozmowa kwalifikacyjna i wybór kandydatów*. Bardzo trudno było mi odnaleźć w programach szkoleń kontekst transformacji branży energetycznej.
3. Dookreślenia terminów: kompetencje kluczowe na rynku, kwalifikacje zawodowe, kwalifikacje uzupełniające do zawodowych czyli IT, kompetencje cyfrowe, kompetencje twarde, kompetencje techniczne. Wszystkie te terminy nie stanowią synonimów, czyli kompetencje cyfrowe nie powinny być używane zamiennie z kwalifikacjami twardymi, czy technicznymi, bo może to powodować niepotrzebne nieporozumienia.

Doktorant poprawnie zorganizował proces badawczy, prawidłowo dobierając narzędzia badawcze, określając prawidłowo etapy, a także podjęte zadania. Doktorant

wykazał się wymaganą umiejętnością prowadzenia analizy naukowej, projektowania i przeprowadzenia badań własnych oraz wnikliwością dociekań teoretycznych, jak i rzetelnością w całym procesie prowadzenia prac badawczych i interpretacji wyników wraz ze wskazaniem praktycznego ich wykorzystania.

Uzyskane przez Doktoranta wyniki badań wskazują, że szkolenia zarówno w zakresie umiejętności miękkich, jak i cyfrowych mają pozytywny związek z proaktywnymi umiejętnościami radzenia sobie w porównaniu z grupą kontrolą. Chociaż szkolenie outplacementowe nie miało bezpośredniego związku z poczuciem własnej skuteczności, zwiększone proaktywne radzenie sobie było związane. Wyższym poczuciem własnej skuteczności, co z kolei wiązało się z wyższym poziomem szans na zatrudnienie. Zatem wzrost zarówno proaktywnego radzenia sobie, jak i poczucia własnej skuteczności był pozytywnie skorelowany z wyższym poziomem postrzeganej przez siebie proaktywności.

Doktorant ma świadomość nowatorskiego charakteru własnej dysertacji, o czym pisze wprost, ułatwiając tym samym odniesienie się również i do tej kwestii recenzentowi.

Ad. E.

Praca jest starannie zredagowana i edycyjnie poprawna w prezentowaniu spisu wykorzystanej literatury. Doktorant prawidłowo wprowadza odniesienia do literatury przedmiotu, cytacje, poprawnie korzysta z cudzych utworów. Spis bibliograficzny jest niezwykle bogaty, uporządkowany w strukturze: artykuły; opracowania zwarte; raporty, strategie i standardy; akty prawne; źródła internetowe.

Na szczególne wyróżnienie zasługuje nie tylko liczba zgromadzonych materiałów, ale ich jakość. Znaczna część artykułów jest anglojęzyczna i pochodzi z tzw. czasopism wysokopunktowanych.

Doktorant adekwatnie korzysta z odwołania do literatury przedmiotu, wykorzystując zarówno publikacje należące do tzw. kluczowych pozycji w dyscyplinie psychologia, jak i nowe opisy naukowe z analizowanego interdyscyplinarnego obszaru. Na podkreślenie zasługuje również fakt, iż korzysta nie tylko z aktualnej literatury przedmiotu, ale również podręczników, przewodników, dokumentów tematycznych, dostępnych na stronach internetowych oraz co szczególnie cenne - doświadczeń własnych, co czyni całość rzetelnym i wiarygodnym opracowaniem.

Zarówno ilość, wspomniana jakość publikacji, sposób doboru i struktura podziału potwierdzają umiejętność prowadzenia kwerendy literaturowej, dogłębnej analizy przedmiotu rozprawy doktorskiej. Dobór literatury jest znacząco ponadprzeciętny, adekwatny do prowadzonych badań i w pełni wystarczający, co odzwierciedliło się również w precyzyjnym wnioskowaniu i jakości syntezy oraz interpretacji wyników badań.

Wśród 216 pozycji bibliograficznych 20% stanowią publikacje za ostatnich kilku lat (po 2020 roku). Doktorant uwzględnił również źródła z roku 2024, w którym datuje się złożenie finalnej wersji rozprawy doktorskiej.

Ad. F.

Dysertacja stanowi przykład rzetelnego opisu przeprowadzonego dochodzenia również w kwestii implikacji praktycznych, aktywnego poszukiwania środków zaradczych, odważnie prezentując propozycje udoskonaleń. Jest udaną próbą wskazania kierunków rozwoju działań outplacementowych, stanowiących jedną z kluczowych strategii wsparcia pracowników zwalnianych z pracy, oferując różnorakie formy wsparcia, jak szkolenia, doradztwo zawodowe, pośrednictwo pracy, wsparcie psychologiczne, finansowe, prawne, itd. Programy te mają na celu minimalizowanie negatywnych skutków utraty pracy bądź relokacji pracowników.

Dysertacja poświęcona jest aktualnej i ważnej w dyscyplinie problematyce, o istotnych walorach poznawczych, ma również znaczenie poznawcze dla stykowych dyscyplin naukowych. Sposób prezentacji przez Doktoranta własnych rozważań jest bardzo inspirujący dla czytelnika o różnym poziomie wiedzy.

Praca świadczy o osiągnięciu przez Doktoranta wysokiego poziomu dojrzałości metodologicznej w stosunkowo nowym obszarze eksplorowanych zagadnień.

Reasumując jestem przekonana, że przedstawiona mi do zaopiniowania dysertacja stanowi rezultat dojrzałych przemyśleń, jak też wyraz nowatorskiego podejścia do aktualnych problemów działań outplacementowych i ich roli we wzmacnianiu zaradności i percepcji zatrudnialności, a także jest oryginalnym dziełem.

Recenzowana rozprawa została przygotowana zgodnie z wymogami formalnymi stawianymi dysertacjom na stopień doktora w dziedzinie nauk społecznych w dyscyplinie psychologia.

Konkluzja

Przedstawiona mi do recenzji rozprawa doktorska magistra Grzegorza Kowalskiego, pt.: *„Rola działań outplacementowych we wzmacnianiu zaradności i percepcji własnej zatrudnialności w grupie pracowników przemysłu energetycznego w czasie transformacji”*, promotor: dr hab. Katarzyna Ślebarska, prof. UŚ spełnia warunki określone w ustawie z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. 2021 poz. 478 z późn. zm.) tj. stanowi oryginalne rozwiązanie problemu naukowego oraz wykazuje ogólną wiedzę teoretyczną Doktoranta w dziedzinie nauk społecznych, w dyscyplinie psychologia, a także umiejętność samodzielnego prowadzenia pracy

naukowej. Wnoszę zatem o dopuszczenie Doktoranta do dalszych etapów przewodu doktorskiego.

Gliwice, 12.01.2025